



Peningkatan Talenta Manajemen Aparatur Desa Dalam Menyusun Laporan Pertanggungjawaban Keuangan Desa Di Desa Mulyasari Kecamatan Banjar Patroman Kota Banjar

RIDHO HARTA¹, BAMBANG AGUS DIANA^{2*}, DWI PUTRANTO RIAU³, TORA AKADIRA⁴

¹Fakultas Hukum, Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Terbuka
ridho@ecampus.ut.ac.id

²Fakultas Hukum, Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Terbuka
bambangad@ecampus.ut.ac.id

³Fakultas Hukum, Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Terbuka
dwiputranto@ecampus.ut.ac.id

⁴Fakultas Hukum, Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Terbuka
toraakadira@ecampus.ut.ac.id

KATA KUNCI

Talent management,
Keuangan Desa,
Pertanggungjawaban
Keuangan

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima : 23/06/2022
Revisi : 02/08/2022
Disetujui : 13/08/2022
Dipublish : 13/08/2022

ABSTRAK

Talent Management (TM) muncul sebagai cara untuk membangun kapasitas manusia. Untuk organisasi publik dan private. Membangun kapasitas manusia menjadi hal yang utama untuk mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kinerja. Talent management adalah bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Talent Management sebagai alat penyaring dan memetakan karyawan yang memiliki best talent. SDM dikelola dengan terarah dan berkesinambungan. Tujuan kegiatan ini adalah Bagaimana meningkatkan talenta manajemen perangkat desa khususnya dalam menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan berbasis digital di pemerintahan Desa Mulyasari Kec Pataruman Kab/Kota Banjar. Metode kegiatan ini dengan menggunakan (1) Participatory Rural Appraisal (PRA); (2) Participatory Technology Development; (3) Community Development; (4) Persuasif; dan (5) Edukatif. Rancangan penelitian ini adalah studi kasus kualitatif. Teknis pelaksanaan persiapan kegiatan, Pelaksanaan kegiatan dan Evaluasi.

KEYWORD

Talent Management,
Village Finance,
Financial
Accountability

ABSTRACT

Talent Management (TM) emerged as a way to build human capacity. For public and private organizations. Building human capacity is the main thing to achieve organizational goals and improve performance. Talent management is how to develop Human Resources (HR). Talent

ARTICLE HISTORY

Submission : 23/06/2022
 Revision : 02/08/2022
 Acceptance : 13/08/2022
 Web Publication : 13/08/2022

Management as a tool to filter and map employees who have the best talent. HR is managed in a directed and sustainable manner. The purpose of this activity is how to increase the management talent of village officials, especially in compiling digital-based financial accountability reports in the Mulyasari Village government, Pataruman District / Banjar City. This activity method uses (1) the Participatory Rural Appraisal (PRA) (2) Participatory Technology Development (3) Community Development (4) Persuasive; and (5) Educational. The research design is a qualitative case study. Technical implementation of preparation activities, implementation of activities and evaluation

Ini adalah artikel akses terbuka dibawah lisensi [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



A. PENDAHULUAN

Kajian-kajian penelitian *Talent Management* (TM) muncul sebagai cara untuk membangun kapasitas manusia (Kravariti & Johnston, 2020), bagi organisasi baik itu organisasi publik dan private, membangun kapasitas manusia menjadi hal yang utama untuk mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kinerja (Lukman Samboteng, 2020). *Talent management* merupakan cara organisasi dalam melaksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dikelola untuk pencapaian visi, misi organisasi. Pengembangan dan pengelolaan pegawai sangat berbeda dengan pengelolaan aset organisasi lainnya, kompleksitas dalam pengelolaan pegawai yang sangat tinggi. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tujuan yang lebih luas (makro), bagaimana mekanisme melakukan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM). *Talent Management* sebagai alat penyaring dan memetakan karyawan yang memiliki best talent. Sumber Daya Manusia (SDM) dikelola dengan terarah dan berkesinambungan.

Diera digital, muncul gagasan bahwa, seiring dengan berkembangnya lingkungan organisasi lebih kompetitif, kompleks dan global, maka perlu menemukan dan mempekerjakan karyawan yang sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi. *Talent management* menjadi menonjol dan menjadi perhatian organisasi, bahkan muncul "perang bakat" yang menegaskan bahwa dalam lingkungan organisasi ada kecenderungan haus bakat, ini salah satu tantangan terbesar yang dihadapi organisasi modern saat ini adalah bagaimana menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat dengan sukses (Theys & Schultz, 2020).

Talent manajemen menggambarkan konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai identifikasi secara sistematis dari posisi-posisi kunci dalam organisasi yang secara berbeda memiliki kontribusi pada keunggulan kompetitif secara terus menerus dari organisasi, yaitu

pengembangan kumpulan bakat dari calon yang berpotensi dan berkinerja tinggi untuk mengisi peran, dan pengembangan arsitektur sumber daya manusia (SDM) yang dibedakan untuk memfasilitasi mengisi posisi ini dengan pemegang jabatan yang kompeten, dan untuk memastikan komitmen berkelanjutan pegawai untuk organisasi. (Harsch & Festing, 2020).

Talent management merupakan sebuah cara untuk mendapatkan penilaian yang tepat pada setiap karyawan di organisasi. Hasil dari penilaian tersebut diharapkan akan berfungsi melihat dan menilai apakah karyawan tersebut mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dengan kata lain, yaitu bagaimana cara menempatkan orang tepat (McDonnell, Collings, Mellahi, & Schuler, 2017). *Talent management* telah menjadi strategi kunci dalam lingkungan organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan untuk memastikan keberhasilan organisasi, efisiensi dan konsistensi. Fokus strategis organisasi hanya dapat dipertahankan jika menggunakan *talent management* organisasi (Lukman Samboteng, 2020). Strategi dalam *talent management* yaitu :

- Talent management* harus selaras dengan strategi bisnis organisasi sesuai tujuan operasional organisasi
- Talent management* diakui sebagai aset kompetitif inti dalam organisasi
- Talent management* dikelola sebagai praktek bisnis organisasi
- Talent management* berkontribusi pada keunggulan kompetitif organisasi
- Talent management* kapabilitas organisasi, keberlanjutan dan pertumbuhan lingkungan organisasi

Organisasi dapat mengikuti pendekatan inklusif dan eksklusif untuk *talent management*. Titik tolak dalam *talent management* inklusif adalah bahwa semua karyawan dapat menambah nilai dan

memastikan pegawai dapat berkinerja tinggi. *Talent management* ditujukan pada segmen tertentu dari tenaga kerja yang terdiri dari karyawan berkinerja tinggi dengan keahlian yang sangat terspesialisasi dan ajang tantangan untuk keberhasilan organisasi. (Cheese, 2016).

Strategi *talent management* mengembangkan kelompok atau segmen yang ditunjuk. Strategi talent management menggunakan pendekatan yang lebih eksklusif dengan menekankan manajemen strategik daripada generik talent management. Organisasi perlu merekrut talenta yang spesifik dan krusial yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi.

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak boleh semata-mata bertanggung jawab atas proses talent management dalam suatu organisasi dalam melatih *talent management* untuk menerapkan program manajemen bakat yang efisien dan mengembangkan bakat budaya manajemen dalam organisasi (Kravariti & Johnston, 2020). Pemangku kepentingan harus mengambil tanggung jawab bersama dan kepemilikan bersama dalam memastikan keberhasilan proses *talent management* (Kock et al., 2017) yaitu :

- a. Dewan direktur organisasi
- b. Kepala eksekutif (CEO) dan eksekutif senior
- c. Departemen SDM dan profesional bakat
- d. Manager
- e. Karyawan

Yang akan menjadi sasaran kegiatan PKM pada kelompok kami adalah di Desa Mulyasari di Kecamatan Pataruman Kota Banjar Jawa Barat. Kondisi jumlah penduduk desa Mulyasari Kecamatan Pataruman Kota Banjar diperkirakan sejak 2016- 2019, 7.750 jiwa dan terus bertambah, dimana 3.850 laki-laki dan sisanya 3.900 perempuan. Di sini pertambahan penduduk perempuan lebih dominan daripada penduduk laki-laki.

Desa Mulyasari adalah salah satu desa yang berbatasan antara Kecamatan Pataruman dengan Kecamatan Langensari, sehingga kegiatan mobilitas dan produktivitas masyarakatnya cukup tinggi dengan jumlah penduduk lima tahun terakhir mencapai adalah 6.671 orang atau sekitar 0,54% mengalami kenaikan dari keadaan jumlah penduduk tahun 2015.

Kegiatan pemerintahan dipastikan tidak akan terlepas dengan masalah keuangan yang merupakan sebagai sumber finansial pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, baik dipusat maupun dipedesaan. Jika pengelolaan keuangan yang transparansi jujur akan berdampak pada *good governance* desa itu sendiri. Pentingnya

perencanaan kerja pemerintahan dalam menyelenggarakan jalannya pemerintahan agar apa yang menjadi rencana kerja pemerintahan dapat terlaksana dengan baik. Pemerintahan desa di Desa Mulyasari Kecamatan Pataruman Kab/Kota Banjar adalah salah satu desa yang selalu berusaha meningkatkan kinerja pemerintahan desa terutama terkait dengan RKP yang disusun melalui rencana kerja pemerintahan Desa Mulyasari. Yang nantinya akan menjadi hasil musrembang Tahunan pada desa Mulyasari.

Rencana Kerja Pemerintahan merupakan Merupakan tindak lanjut dari rencana program strategi Pemerintahan desa dalam melaksanakan pembangunan desa, keuangan desa, arah Program pembangunan desa dalam beberapa Tahun kedepan. Dalam masalah pengelolaan keuangan di pemerintahan Desa Mulyasari Kec Pataruman Kab/Kota Banjar tidak jauh berbeda dengan desa lain pada umumnya namun dalam proses Pertanggungjawaban keuangan perlu ditinjau dari beberapa aspek penunjang pencatatan pertanggungjawaban keuangan, untuk itu perlu diketahui bagaimana pengelolaan dan pencatatan pembuatan pertanggungjawaban keuangan Desa agar dapat tercatat dengan baik, di setiap pertanggungjawaban, dengan demikian setiap pembelian/belanja keperluan dengan anggaran desa dapat tertata dengan baik, sehingga mudah dipahami. Karena pasti ada saja yang dalam pembuatan laporan keuangan desa masih banyak yang belum paham sehingga dalam memberikan laporannya terkadang ada saja yang bermasalah. Sebab daripada itu dengan kegiatan PKM ini diharapkan adanya peningkatan kompetensi dalam menyusun melalui penyuluhan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan desa.

Perangkat Desa diharapkan mampu membekali para pemegang keuangan desa khususnya, dan umumnya seluruh aparat desa Mulyasari dalam pembuatan laporan keuangan, walaupun kemungkinan besar mereka juga mendapatkan pelatihan dari pemerintah daerah setempat, namun alangkah baiknya kita juga memberikan pengetahuan lainnya terkait pembuatan laporan pertanggungjawaban keuangan. Untuk menambah wawasan pengetahuan yang mereka miliki.

Hasil Survei awal yang dilaksanakan dengan pihak mitra PKM, pemerintahan Desa Mulyasari Kec Pataruman Kab/Kota Banjar pihak mereka Tentunya bahwa pihak aparat pemerintahan desa Mulyasari dipastikan telah cakap dan memahami terkait pengelolaan Keuangan Desa melalui berbagai pelatihan yang dilakukannya. Namun demikian kiranya tidaklah cukup, dikarenakan

Sumber Daya Manusia yang kurang tidak berkompeten. Selain hal tersebut, jumlah Sumber daya Ahli di bidang keuangan desa masih sangat terbatas, ditambah juga dengan alokasi dana yang dianggarkan untuk pendampingan ke desa belum sesuai harapan yang dialokasikan pemerintah kabupaten. Hal tersebut telah menjadi kendala bagi mereka untuk melakukan pendampingan secara berkelanjutan bagi seluruh lingkup desa.

Informasi dari wawancara dan pengamatan yang Tim PKM laksanakan bahwa aparat pemerintahan desa yang terlibat tim pengelola keuangan desa selalu mengalami kesulitan dalam pengelolaan dana desa tersebut seperti halnya dalam pembuatan, perencanaan, pelaksanaan sampai pembuatan Laporan pertanggungjawaban keuangan desa. Hal tersebut menjadi sebuah permasalahan klasik yang sering muncul pada kasus pengelolaan keuangan desa. munculnya permasalahan tersebut seringkali disebabkan dari beberapa kasus kebanyakan para pengelola dana desa tersebut belum paham sekali serta kurangnya keterampilan yang memadai terhadap pengelolaan keuangan desa.

Diharapkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang tim lakukan dapat memberikan solusi kepada aparat pemerintahan desa atau mitra dalam mengelola keuangan desa dan diharapkan adanya :

- Usaha meningkatkan Keterampilan manajemen terkait perencanaan keuangan desa.
- Usaha meningkatkan Keterampilan Pengelolaan tentang tindak lanjut keuangan desa.
- Diharapkan adanya Peningkatan talent penatausahaan keuangan desa.

Sehingga diharapkan dari hasil PKM ini adanya kemampuan yang meningkat terkait keterampilan dalam pembuatan pertanggungjawaban dan secara teknis pembuatan laporan keuangan desa

B. METODE PELAKSANAAN

Model pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat yang akan dilaksanakan adalah :

1. Kegiatan Talent

Kegiatan keterampilan ini menggunakan cara yang dapat menjamin bahwa peserta dapat menindaklanjuti hasil pengetahuannya setelah mengikuti kegiatan talent keuangan tersebut. Adapun cara yang dilakukan adalah:

- Melalui Ceramah Interaktif; metode ini bertujuan untuk melihat pemahaman manajemen keuangan peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan.
- Soal Kasus; metode ini memberikan beberapa gambaran kasus yang berkaitan

dengan manajemen keuangan organisasi, dan bagaimana penyelesaiannya.

- Melalui Penggunaan Aplikasi; cara ini menjelaskan penggunaan aplikasi-aplikasi terkait penyusunan laporan keuangan yang kualitas tinggi.

2. Proses Pendampingan

Secara teoritis dan aplikatif, bahwa salah satu penerapan suatu ilmu pengetahuan dapat dibagi menjadi 4 (empat), yaitu:

- tidak terdapatnya pengetahuan dan tidak adanya kemauan;
- tidak terdapatnya pengetahuan namun adanya kemauan;
- memiliki pengetahuan namun tidak memiliki kemauan; dan
- terdapatnya pengetahuan dan serta adanya kemauan.

Setelah pelaksanaan pelatihan, diasumsikan bahwa para peserta hanya memenuhi kategori (iii) dan (iv). Berikut gaya (metode) pendampingan yang akan sesuai untuk diterapkan pada tahap ini;

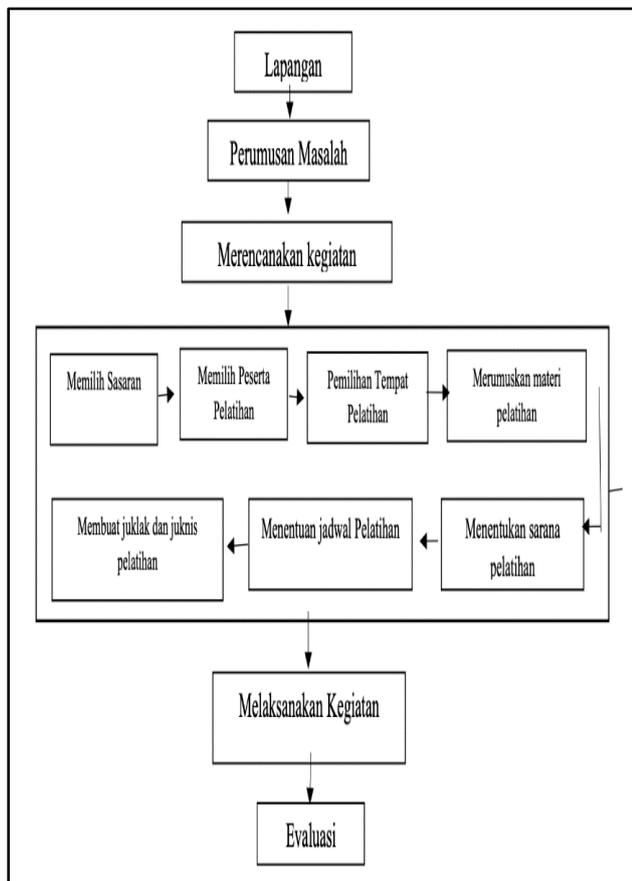
- 1) cara Partisipatif; cara ini untuk memberikan pendampingan bagi yang telah memiliki pengetahuan, tapi semangat menerapkan pengetahuan rendah cara ini mengharuskan peserta terlibat dalam proses pengambilan keputusan serta diberikan keyakinan terhadap pentingnya hal tersebut dilaksanakan. Dengan demikian peserta dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
- 2) Cara Delegatif; cara ini tepat bagi peserta yang sudah mendapatkan kemampuan serta memiliki keinginan untuk menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari. Melalui cara ini, peserta dapat disertai penuh terkait apa yang harus dikerjakan, serta bagaimana cara melakukannya, dan kapan tepatnya dilaksanakan.

Dalam rangka pencapaian maksud dan tujuan kegiatan PKM Talent Management perangkat desa di Desa Mulyasari maka dilakukan dilakukan pola pendekatan sebagai berikut :

- Participatory Rural Appraisal* (PRA) menekankan pada keterlibatan masyarakat secara keseluruhan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi rencana kegiatan.
- Participatory Technology Development bagian ini dapat* memanfaatkan teknologi tepat guna yang bertumpu pada ilmu pengetahuan dan kearifan budaya lokal.
- Community development* yaitu dimana pendekatan ini dapat melibatkan masyarakat

secara langsung sebagai subyek dan obyek pelaksanaan kegiatan abdimas.

- d) *Persuasif cara ini lebih* bersifat himbauan dan dukungan tanpa unsur paksaan bagi masyarakat untuk berperan aktif dalam kegiatan ini.
- e) *Edukatif* yaitu dimana cara ini sebagai sosialisasi dan sarana jembatan bagi ilmu pengetahuan dan pemberdayaan masyarakat



Gambar 1
 Diagram Alir Pelaksanaan Kegiatan

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan sistem keuangan desa saat ini perlu dibekali dengan keterampilan atau talenta dalam pengelolaan Laporan keuangan Desa mengingat banyaknya bantuan pemerintah yang terus mengalir tiap Tahunnya dari pemerintah Pusat ke desa-desa., yang salah satunya adalah Dana Desa yang jumlahnya cukup lumayan besar bagi pengelolaan pemerintahan desa, yang dapat memberikan dampak adanya banyak perubahan bagi pemerintahan desa, dan apabila setiap Bantuan keuangan desa tidak dikelola dengan sebaik baiknya, maka dikhawatirkan akan berdampak buruk bagi pengelolaan keuangan desa tersebut, dan bisa saja dianggap menyelewengkan dana desa dan bisa berakhir di balik jeruji besi. Oleh karena itu melalui PKM Prodi Administrasi Negara yang dilaksanakan pada tanggal 29 Oktober 2021 di Desa

Mulyasari Kecamatan Banjar Patroman. kami dan tim memberikan pelatihan terkait keterampilan Peningkatan talenta Manajemen aparatur Desa Dalam pembuatan Laporan Pertanggungjawaban keuangan Desa yang diikuti oleh aparat pemerintahan desa dan tokoh masyarakat sebanyak lima belas orang pegawai yang terdiri dari staf desa, para Kepala dusun dan penggiat masyarakat Desa Mulyasari Kecamatan Banjar Patroman Kota Banjar .



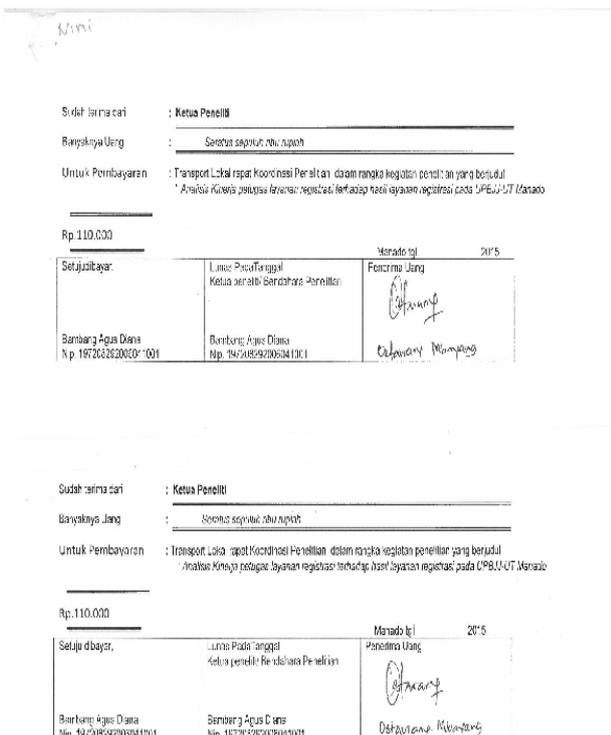
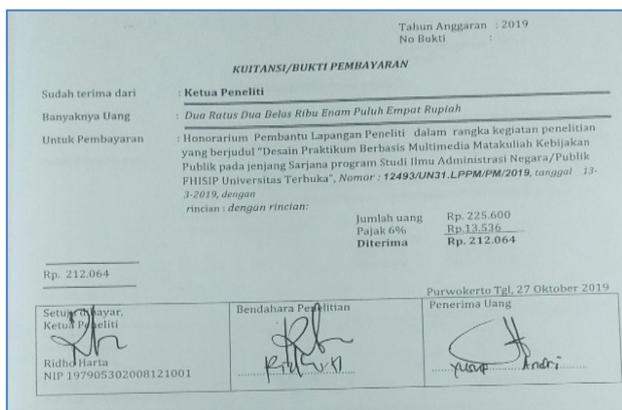
Gambar 2
 Foto Pelaksanaan Kegiatan

Berikut strategi yang dilakukan dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat tersebut.

1. Pembuatan Laporan Keuangan.
 Cara membuat laporan ini dilakukan dengan secara teori maupun praktik langsung yang melibatkan peserta yang terlibat, yaitu membuat pembukuan laporan keuangan yang rinci, dengan menggunakan format yang kita gunakan dalam laporan keuangan Penelitian dalam bentuk excel, sehingga pembuat laporan dapat dengan mudah memasukan data dan penghitungannya, melalui Komputer/excel.
2. Dokumentasikan bukti Pertanggungjawaban.
 Dalam pelaksanaan pembuatan laporan tersebut para pengelola keuangan harus sudah mempersiapkan data pendukung atau bukti bukti kwitansi pembelian, honor, maupun kwitansi transport serta data pendukung lainnya seperti :

- a) Bukti-bukti pembelian barang
- b) Bukti pembayaran baik honor maupun transport perjalanan.
- c) bukti-bukti lain seperti ST/SK, daftar Hadir dan berita acara./jika diperlukan
- d) dan Materai

Adapun contoh bukti pengeluaran yang diperlukan dalam pembuatan dan pelaporan pertanggungjawaban sebagai berikut :



harus sudah membuat surat Tugas/SK setiap Pegawai yang akan ditugaskan keluar/perjalanan dinas jika perjalanan atau Honorarium tersebut dibiayai oleh Keuangan Desa. Maka dalam setiap pelaporan Wajib melampirkan bukti kwitansi honorarium, bukti pembelian, transport, SPPD/Surat tugas dan bentuk bukti pengeluaran lainnya, termasuk bukti kegiatan seperti daftar hadir kegiatan.

Setiap bukti pengeluaran harus dipersiapkan atau disimpan dengan baik sebagai bukti dalam pembuatan laporan pertanggungjawaban, untuk itu dituntut berlaku jujur dalam pembuatan laporan keuangan mengingat uang yang dikelola adalah Uang Negara yang harus di pertanggungjawabkan maka harus dikelola dengan Baik termasuk dalam pembuatan pertanggungjawaban keuangan desa, dapat dilakukan secara tertib, transparan, dan akuntabel, sehingga dapat berdampak pada meningkatnya kepercayaan masyarakat maupun pemerintah di atasnya dalam pengelolaan keuangan desa.

3. Pengeinpunan data/bukti bukti pengeluaran.

Membuat contoh pembuatan Draft laporan pertanggungjawaban di excel. Pembuatan draf laporan pertanggungjawaban melalui program excel diharapkan peserta dengan cepat memahami bagaimana cara menyusun laporan pertanggungjawaban tersebut, dengan melihat kepada bukti-bukti pengeluaran, pembelian, dan pembayaran untuk direkap menjadi sebuah laporan keuangan yang baik dan jelas dengan disertai bukti-bukti yang tersusun dengan rapi (*hard copy*), antara bukti bukti pengeluaran yang diberikan nomor urut untuk memudahkan pencarian laporan pertanggungjawabannya yang disesuaikan dengan nomor urut pada bukti pengeluaran di excel dengan document pengeluaran seperti kwitansi dan bukti lainnya, sehingga dengan demikian dapat memudahkan bagi pemeriksa keuangan.

Tabel 1

Contoh Draft Laporan Pertanggungjawaban dalam Ms Excel

| NO | NAMA | JABATAN | NO HP | TANDA TANGAN |
|----|---------|---------|-------|--------------|
| 1 | Bambang | | | 1 |
| 2 | Ridho | | | 2 |
| 3 | Siti J | | | 3 |
| 4 | | | | 4 |
| 5 | DST | | | 5 |
| 6 | | | | 6 |

| | |
|------|---|
| 7 | 7 |
| Dst. | |

D. KESIMPULAN

Dengan adanya keterampilan peningkatan kemampuan keuangan desa diharapkan aparatur pemerintahan desa khususnya para penanggung jawab keuangan pengetahuan dalam pengelolaan keuangan dapat terus meningkat, terutama bagi Pelaksana Teknis Pengelola Keuangan Desa (PTPKD) dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan dan pemahaman mendalam tentang pengelolaan bantuan atau keuangan desa.

Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimaksud meliputi: (1) cara pengelolaan keuangan desa; (2) cara pembukuan transaksi keuangan; dan (3) tatalaksana petugas pengelola berupa sikap kerja yang bertanggung jawab untuk mewujudkan Tata Kelola Keuangan Desa yang bersih dan transparan, serta dapat memiliki talenta lain dalam pembuatan laporan keuangan, selain yang mereka miliki atau yang pernah mereka miliki di pelatihan pemerintahan daerahnya. Talenta pengolahan bantuan keuangan desa dapat memberikan pengetahuan tambahan bagi PTPKD dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kualitas sebagai penanggung jawab pengelola keuangan desa dan pemerintahan kecamatan yang mempunyai peran dalam memelihara, mengawasi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan tupoksi pemerintahan desa.

Talenta pengelolaan keuangan desa dapat membantu pemerintahan desa dalam meningkatkan kemampuan penyusunan Laporan Realisasi pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan APBDesa, yang dihasilkan dari alur yang terprogram dengan baik, yang dimulai dari tahapan perencanaan dan penganggaran; pelaksanaan dan penatausahaan; hingga pelaporan dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan desa, dan dilaksanakan secara prosedural, transparan, dan akuntabel

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Atas nama tim Pengabdian Kepada Masyarakat/penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Ketua LPPM Universitas terbuka, beserta staf yang telah membantu kegiatan hingga terlaksananya kegiatan PKM Pada Prodi administrasi Negara
2. Kepala Desa Mulyasari, beserta staf Kecamatan Banjar Patroman, Kota Banjar, yang telah

menerima tim hingga terlaksananya kegiatan PKM

3. Semua peserta yang hadir dalam pelaksanaan Kegiatan PKM di desa Mulyasari
4. Para Mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan PKM serta,
5. Semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan PKM Prodi Administrasi Negara-UT di Desa Mulyasari, Kecamatan Banjar Patroman Kota Banjar.

Semoga senantiasa kita semua selalu ada dalam Lindungan Allah SWT. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- AMIS, Bank*, (World, IUCN, Meltzer, A. H., Raza, A., Abbas, S., ... Thapa, G. B. G. B. (2008). *Socioeconomic and natural resource use survey 1997 in Ibrahim Hydari and Rehri Villages: update of baseline information on Natural Resource Use Survey 1992*. Water International. <https://doi.org/10.1080/713672507>
- Cheese, P. (2016). *Managing risk and building resilient organisations in a riskier world*. *Journal of Organizational Effectiveness*, 3(3), 323-331. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2016-0044>
- Harsch, K., & Festing, M. (2020). *Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration*. *Human Resource Management*, 59(1), 43-61. <https://doi.org/10.1002/hrm.21972>
- Kasmad, R., Alwi, & Tamba, L. (2018). *Discretion Dilemma of Street-Level Bureaucracy in Implementation of the Street Vendors Empowerment Policy in Makassar City, Indonesia*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 2(8), 106-115.
- Kock, R., Burke, M., Poocharoen, O. orn, Lee, C., Glenn, T., Shabane, T. S., ... Memon, S. (2017). *Prospects for the use of the concept and methods of talent management in the practice of public service (on the materials of the Republic of Kazakhstan) Perspectivas para el uso del concepto y métodos de gestión del talento en la práctica del servicio púb. Employee Relations*, 17(4), 19-33. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2018-0325>
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). *Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management*. *Public Management Review*, 22(1), 75-95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Lukman Samboteng. (2020). *Talent management of*

- state civil officers (ASN), bureaucratic digitalization era in Indonesia. 41(31), 157–169.*
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: A systematic review and future prospects. *European Journal of International Management, 11(1)*, 86–128. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2017.081253>
- Moleong, J. L. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Theys, N., & Schultz, C. (2020). A qualitative perspective of Talent Management. *Journal of Contemporary Management, 17(1)*, 64–85. <https://doi.org/10.35683/jcm19111.56>